



Loonkloof in beeld

Een verkennend onderzoek naar een genderloonkloof

Dat er – net als in de rest van de wereld – sprake is van een genderloonkloof in Nederland, blijkt uit het jaarlijkse onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek. De genderloonkloof houdt in dat mannen en vrouwen* op basis van hun gender verschillend betaald krijgen voor hetzelfde werk. Van de film- en televisiesector waren er wel vermoedens dat vrouwen minder betaald krijgen dan mannen voor hetzelfde werk, maar hard bewijs was er niet.

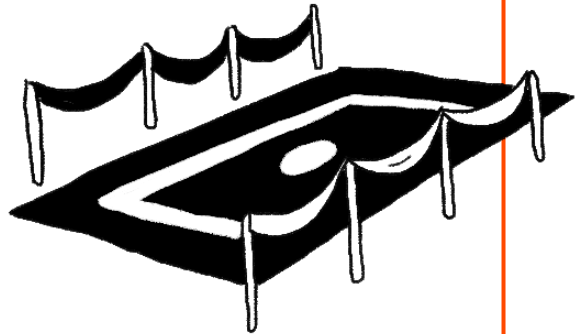
Vanuit de gedachte dat het goed is om eerst het probleem in kaart te brengen om vervolgens het systeem te verbeteren, voerde de Universiteit Utrecht een eerste onderzoek uit. Want hoewel in Artikel 1 in de grondwet is vastgelegd dat er in Nederland geen discriminatie mag plaatsvinden op basis van gender, ras, geloof en andere persoonskenmerken, is de historisch gegroeide ongelijkheid in de praktijk helaas nog altijd direct voelbaar in de portemonnees van vrouwen. Dat geldt ook voor vrouwen in de film- en televisiesector, zo blijkt uit het onderzoek.

Via een vragenlijst deden een groot aantal werkenden uit de film- en televisiesector een boekje open over hun inkomsten. Dat is bijzonder, want geld is een onderwerp waar in Nederland niet graag of vaak over wordt gepraat. Het was ook de eerste keer dat dergelijk onderzoek werd uitgevoerd in de film- en televisiesector.

De hoofdvraag was: hoe is het gesteld met de (on)gelijke betaling van vrouwelijke en mannelijke professionals

in de film- en televisiesector? Uit de steekproef blijkt dat de ruwe genderloonkloof in de film- en televisiesector **18,5 procent** is. De genderloonkloof is daarmee groter dan in de rest van de samenleving: in hetzelfde jaar (2022) was de loonkloof 16,4% in het bedrijfsleven en 5,1% bij de overheid.

* iedereen die zich identificeert als vrouw, incl. transvrouwen en personen die zich identificeren als feminien.



Hoe?

Voor dit onderzoek hebben we een vragenlijst uitgezet, waarbij we in het eerste deel vragen stelden over werk en ervaring. In het tweede deel vroegen we naar het inkomen in 2022 uit hun hoofdfunctie en eventueel andere inkomstenbronnen. In het derde deel stelden we vragen over persoonskenmerken.

De respondenten waren ongeveer twee derde vrouw (64,9%) en een derde man (35,1%). Een klein percentage van de respondenten identificeerde zichzelf als persoon van kleur. Vanwege de lage respons van non-binaire mensen en mensen van kleur is verdere interpretatie op basis van deze kenmerken voor dit onderzoek lastig.

Hoewel de respons op de vragenlijst met 285 personen minder hoog was dan we hoopten, zijn we blij met de gegevens die we hebben verzameld. Vooral omdat dit de eerste keer is dat op zo'n brede schaal specifieke inkomensgegevens uit de film- en televisiesector zijn verzameld. We beschouwen dit onderzoek daarom als een eerste aanzet naar meer onderzoek over de inkomsten en een genderloonkloof in de Nederlandse film- en televisiesector.

Ruwe Loonkloof

De **ruwe genderloonkloof** houdt alleen rekening met gender bij vergelijkbaar werk. Er wordt daarbij niet gekeken naar andere factoren als ervaring en opleidingsniveau. De **gecorrigeerde genderloonkloof** neemt deze factoren wél mee, en daar zullen we later ook naar kijken.

Om de lonen onderling met elkaar te kunnen vergelijken, berekenden de onderzoekers een dagbedrag. Het gemiddelde dagbedrag voor alle respondenten (ongeacht gender) is 446,49 euro. Het verschil in dagbedrag tussen mannen en vrouwen in de steekproef is 488,94 (dagbedrag mannen) – 398,66 (dagbedrag vrouwen) = 90,28 euro.

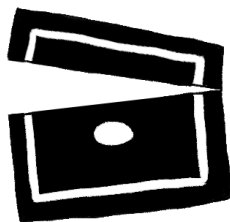
Wat betekent dit verschil in dagbedrag nu? Het **verschil van gemiddeld 90 euro per dag** wijst op een **ruwe genderloonkloof van 18,5%**. Als je uitgaat van 20 werkdagen per maand, dan lopen vrouwen in de filmsector hiermee jaarlijks 21.600 euro mis. Inkomen dat in boodschappen, een

verbouwing, een wereldreis of in de eigen ontwikkeling had kunnen worden gestoken.

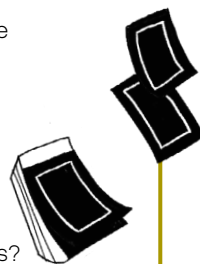
Vier functiegroepen

Wat krijgen mannen en vrouwen betaald binnen soortgelijke functies? De respondenten moesten hun hoofdfunctie aangeven, die vervolgens ingedeeld is in een van de vier functiegroepen: de creatieve driehoek (producenten, scenaristen, regisseurs), heads of department, overige crew en acteurs. Uit het onderzoek blijkt dat de **genderloonkloof onder de vier functiegroepen het grootst is bij de creatieve driehoek (24,6%) en de crew (39,5%)**.

Als we kijken naar de verschillen per functie, dan zijn er meerdere verklaringen mogelijk. Zo werken in de film- en televisiesector relatief veel freelancers, waardoor er geen sprake is van een vast salarishuis of een cao. Bij elke opdracht moet opnieuw onderhandeld worden.



De grote loonkloof van 39,5% bij de crew kan worden verklaard doordat de respondenten in deze groep bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen zijn. Een bestaande genderloonkloof kan versterkt zijn door deze scheve verhouding.



Bovendien zijn de beter betaalde functies, zoals camera, Sound Design en Visual Effects, beroepen die vaker door mannen worden bekleed.

Bij de Heads of Department is de ruwe genderloonkloof een stuk kleiner. Een mogelijke oorzaak is dat vrouwen in deze positie meer ervaring hebben opgedaan dan hun mannelijke collega's voordat ze deze positie bereiken.

Bij de functiegroep acteurs is sprake van een negatieve genderloonkloof van 15,1%. Een belangrijke oorzaak hiervoor is dat zich onder de respondenten met name gevestigde actrices bevinden: dat blijkt uit hun leeftijd en de jaren ervaring die zij hebben ingevuld.

Concluderend: binnen de film- en televisiesector is er gemiddeld sprake van een ruwe genderloonkloof van 18,5%. Het percentage per functie (groep) varieert.

De gecorrigeerde genderloonkloof

Voor wie nieuwsgierig is welke factoren nog meer meespelen bij de genderloonkloof, gaan we kort na wat voor effect de volgende (persoons) kenmerken hebben: het aantal jaren ervaring en het aantal producties, deeltijd- versus voltijdwerken, leeftijd, opleidingsniveau en woon- en werkplaats. Hiermee schetsen we een beeld van de gecorrigeerde genderloonkloof.

1. Ervaring en aantal producties

Hoe meer ervaring, hoe hoger het dagbedrag. Dat geldt voor zowel mannen als vrouwen in de film- en televisiesector: het dagbedrag stijgt van 318,05 euro onder starters naar 573,30 euro onder ervaren professionals.

Zou de loonkloof sterker aanwezig zijn binnen het begin, midden of einde van de loopbaan? Om hierachter te komen, maakten de onderzoekers een onderverdeling in vijf groepen, van 1 t/m 5 jaar ervaring eindigend tot 31 en meer jaar ervaring. *De genderloonkloof is bij vier van de vijf groepen aanwezig in de steekproef.* De loonkloof is alleen afwezig bij 10 t/m 20 jaar ervaring maar loopt daarna weer op.

Dezelfde trend is zichtbaar als we kijken naar het aantal producties waar aan respondenten hebben meegewerkt. De onderzoekers maakten weer een onderverdeling van vijf categorieën, beginnend met 1 t/m 5 producties en eindigend tot 40 en meer producties.



De genderloonkloof is bij vier van de vijf groepen waarneembaar, met uitzondering van de groep 20 t/m 40 producties.



2. Leeftijd, opleiding en herkomst

Net als bij de senioriteit op basis van ervaring gaat een hogere leeftijd gepaard met een hoger uurloon. Vanaf een leeftijd van 55+ neemt het uurloon weer af. Maar over het geheel gezien is er in elk van de vijf leeftijdsgroepen een genderloonkloof zichtbaar, die schommelt tussen **8,8 en 31,4 procent**.

Vervolgens is het ook interessant om te zien welke verschillen er zijn in de genderloonkloof als we kijken naar opleiding. Op basis van de antwoorden zijn de respondenten goed vertegenwoordigd in drie groepen: beroepsopleiding voor film (veelal de Filmacademie), een andere kunstopleiding, en toneel- of theateropleiding. Wat opvalt, is dat de genderloonkloof **met 24,2 procent het hoogst is binnen de beroepsopleiding voor film**. Dit is ook de opleiding die de meeste respondenten hadden aangegeven. Juist dat het afronden van een opleiding aan de Filmacademie niet bijdraagt aan het verkleinen van de

genderloonkloof, roept vragen op.

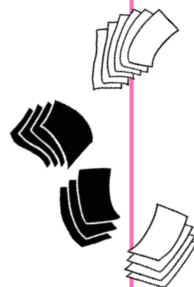
Er is ook gekeken naar de factor woonplaats. Daarbij werd een onderscheid gemaakt tussen Amsterdam, Randstad exclusief Amsterdam en buiten de Randstad. Wat blijkt? De genderloonkloof is het grootst bij hen die in de Randstad buiten Amsterdam wonen: 27 procent in vergelijking met Amsterdam (17,4%) en buiten de Randstad (15,1%). Afstand tot de hoofdstad werkt blijkbaar in het nadeel van vrouwen.

Over de factoren culturele afkomst en roots valt in deze steekproef moeilijk iets te zeggen, omdat slechts een klein percentage zich als persoon van kleur identificeert.

3. Deeltijd- en voltijdwerken

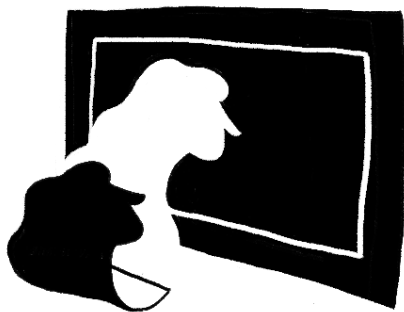
Deeltijdwerken is de factor die het meest bijdraagt aan de genderloonkloof bij de overheid en in het bedrijfsleven, zo berekende het CSB in 2022. Zou dat ook gelden in de film- en televisiesector?

In het onderzoek werden respondenten gevraagd welk percentage van hun inkomsten afkomstig was uit de hoofdfunctie. De hoofdfunctie is de functie waarin de meeste tijd wordt gestoken, maar waar niet noodzakelijk het hoogste inkomen mee wordt verdiend. Er werd onderscheid gemaakt in vijf groepen: 0 tot 25 procent van de inkomsten uit de hoofdfunctie t/m 100 procent inkomsten uit de hoofdfunctie. *In alle vijf de groepen is een genderloonkloof zichtbaar. Onder deeltijdwerkers is het aantal vrouwen groter dan*



het aantal mannen. Het verschil tussen de inkomsten van mannen en vrouwen is in elk van de vijf groepen aanzienlijk hoger in de film- en televisiesector dan bij de overheid en in het bedrijfsleven. Een voorbeeld: bij deeltijdbanen tot 12 uren per week is de loonkloof **in het bedrijfsleven 13,4 procent**, waar dat in de film- en televisiesector maar liefst **35,7 procent** is.

Daarnaast is een deel van het werk uit de hoofdfunctie soms onbetaald. Daarbij moet gedacht worden aan onbetaald overwerk doordat van tevoren een vaste projectprijs (*fixed fee*) is afgesproken. Hierdoor worden overuren slechts gedeeltelijk uitbetaald. Afspraken op basis van een vaste projectprijs blijken vaak een recept te zijn voor een te lage inschatting van het aantal werkuren of een te laag uurtarief. Wie een gedeelte van de werktijd besteedt aan onbetaald overwerk, die houdt onder de streep een lager dagtarief over.



Aanbevelingen: Zo kan het ook

Wat is er nodig om het tij te keren? Tot slot doen de onderzoekers drie aanbevelingen.

1. Transparantie over financiën en inkomen

Spreek meer over inkomens en de verschillen daarin, juist ook door degenen die niet worden benadeeld. Uit ander onderzoek weten we dat ZZP'ers, in dit geval actrices, niet worden geacht met elkaar te spreken over hun prijzen, laat staan deze af te stemmen (Sanders en Post, 2024). Daarnaast kent Nederland niet een cultuur waarin gemakkelijk wordt gepraat over geld in het algemeen en inkomens in het bijzonder. Als er niet over gesproken mag worden, wordt het systeem van ongelijke betalingen juist in stand gehouden en versterkt.

2. Richtlijnen voor rechtvaardige en gelijkwaardige beloning

Bij een rechtvaardige beloningsstructuur horen toekomstbestendige arbeidsvoorwaarden op basis van de Fair Practice Code, zodat factoren als gender en kleur geen onbewuste rol meer kunnen spelen in de beloning. Het is van belang om hier heldere kaders en richtlijnen over op te stellen zodat iedereen weet waar die staat.

3. Monitoring van de genderloonkloof

Om de omvang van de genderloonkloof helder te krijgen is verdere en voortdurende monitoring nodig. Daarbij kan specifiekere worden ingezoomd op andere factoren als culturele achtergrond, validiteit, klasse of seksuele oriëntatie die in dit onderzoek niet voldoende representatief waren.

De respons op de vragenlijst suggereert dat dit niet de beste methode is om de genderloonkloof in de sector te onderzoeken. Daarom stellen we voor dat monitoring op drie andere manieren plaatsvindt: onderzoek op basis van specifieke factoren, vergelijk voor Fair Pay de lonen via de begrotingen, en begin te monitoren per departement. Zo hebben de departementen vrijwel altijd te maken met een krap begroot aantal draaidagen. Hierdoor ontstaat al snel een risico op overwerk, wat maar ten dele wordt vergoed.

Door elkaar op deze en andere manieren te ondersteunen en samen te werken, bouwen we aan een inclusieve, gelijkwaardige en solidaire film- en televisiesector.

Dit onderzoek werd uitgevoerd in maart 2025 door de Universiteit Utrecht, in opdracht van Stichting Vrouwen in Beeld en de Dutch Academy For Film (DAFF).